



関西学院大学リポジトリ

Kwansei Gakuin University Repository

キャリア・コミュニティについての実践的研究： 人的資源の活用、自律的キャリア学習との関わりの 探求

| | |
|-----|---|
| 著者 | 三宅 麻未 |
| URL | http://hdl.handle.net/10236/00029093 |

| | |
|------------------------|--|
| 氏 名 | 三 宅 麻 未 |
| 学 位 の 専 攻 分 野 の 名 称 | 博 士 (商 学) |
| 学 位 記 番 号 | 甲商第32号 (文部科学省への報告番号甲第714号) |
| 学位授与の要件 | 学位規則第4条第1項該当 |
| 学位授与年月日 | 2020年3月16日 |
| 学 位 論 文 題 目 | キャリア・コミュニティについての実践的研究 —人的資源の活用、自律的キャリア学習との関わりの探求— |
| 論文審査委員 | (主査) 教 授 松 本 雄 一 (副査) 教 授 渡 辺 敏 雄 教 授 岡 田 太 志 |

論文内容の要旨

本論文「キャリア・コミュニティについての実践的研究—人的資源の活用、自律的キャリア学習との関わりの探求—」では、キャリア論における「キャリア・コミュニティ (career community)」概念の検討とそのマネジメントについて探求している。キャリア・コミュニティが個人のキャリア・デザインに与える効果を分析し、人材育成のためにこれを活用する実践的な手法について明らかにしている。キャリア・コミュニティとは、仕事人生における学びを与え合う組織内外に形成される共同体を指し、様々な人間関係の中で人が相互に作用し合いキャリアを形成するプロセスを考察している。

本論文の構成は、次の通りである。

第1部：研究の背景と動機

1章 はじめに

第2部：先行研究レビュー

2章 キャリア・コミュニティのレビュー

3章 キャリアのレビュー

4章 コミュニティデザインのレビュー

5章 実践共同体とキャリア・コミュニティのレビュー

6章 先行研究のまとめ

第3部：事例研究

7章 ゼロエンファーム：コミュニティの形成プロセスと具体的サポートの観察

8章 CCH：働き方を考えるコミュニティが具体的な働き方に与える影響を観察

9章 米国A社：企業内キャリア・コミュニティの形成とマネジメント

10章 事例研究のまとめ

第4部：総合考察

第1部第1章で上記の問題意識を提示したあと、第2部では、キャリア・コミュニティ、キャリア論、および関連概念の文献検討を行っている。第2章ではキャリア・コミュニティ概念についての検討をおこない、

キャリア・コミュニティの機能や構築について明らかにしている。第3章ではキャリア論の文献検討をおこない、個人と組織、そしてキャリア・コミュニティという三者の相互作用によってキャリアが構築されるという枠組みを提示した。第4章ではコミュニティデザインの文献検討をおこなった。コミュニティの構築という観点では研究蓄積のある同分野のレビューを通じて、地域コミュニティとキャリア・コミュニティの関連性についての考察をおこなった。第5章は実践共同体(communities of practice)概念とキャリア・コミュニティの比較研究として文献検討をおこなった。その結果としての実践の重要性、および成員との関連性を指摘した。そして第6章では先行研究のまとめとして、キャリア・コミュニティをキャリア開発の一つの手法として活用する意義と、その具体的手法の糸口を明らかにしている。

第3部では事例研究として3つの事例をとりあげている。第7章では中高年のセカンドキャリアのサポートに関連するキャリア・コミュニティ事例として、地域の農園における中高年の実践、およびそこにおけるキャリアの再解釈の実例をもとに考察している。第8章では働き方を考えるキャリアイベントの観察および運営への参加を通じて、具体的なキャリアサポートの実例を検討した。その上で「キャリアの過視感」、すなわち自身のキャリアが見えすぎているかのような感覚が、転職や離職の要因になっていること、そしてその解決にキャリア・コミュニティでの実践が資していることを明らかにした。第9章ではアメリカにおける企業内キャリア・コミュニティの実例を扱っている。その上で企業内キャリア・コミュニティにおける自発性尊重の意義と、企業のサポートのあり方について考察している。そして第10章では事例研究のまとめとして、コミュニティ活動によるキャリアの再解釈、キャリアに対する正しい視座を与えるコミュニティと「キャリアの過視感」、企業内キャリア・コミュニティを維持するために必要な支援基盤という3点について発見事実を整理した。

そして第4部として総合考察を行い、理論的貢献・実践的含意を提示している。本論文の理論的貢献は、キャリア論に「コミュニティ」の概念を取り入れることの意義を明らかにし、まだ未整備であったキャリア・コミュニティ理論の総合的な研究を実施した点である。それに加え、キャリアの世代間発達におけるキャリア・コミュニティの貢献を明示した点にある。世代間発達とは、キャリアに関する学びは労働者世代だけに止まらず高齢期における学びなど様々なキャリアステージにおいて効果があることを明らかにした点である。また具体的なキャリア支援として「キャリアの再解釈」および「キャリアの過視感」を提示したことが本論文の理論的貢献といえる。また本論文の実践的含意として、キャリア・コミュニティ理論を企業の人材育成を取り入れることで主体的なキャリア開発が促進し人材がいきいきと働くことができることの指摘である。企業内外の多様な相互関係の中で実践活動を行い議論することによりキャリアについて自己理解が進み、その人らしい働き方につながる。また業務と離れたところに構築されるコミュニティは、働き方への客観的な視点の獲得や心理的な拠り所になる効果があり、長期的なキャリア開発に貢献すると指摘している。

論文審査結果の要旨

本論文は人的資源管理論や組織論の一分野であるキャリア論の論文である。本論文で考察している「キャリア・コミュニティ」とは、簡単に言えば「個人のキャリア形成を支援するコミュニティ」であり、多様な相互関係の中で、仕事人生、すなわちキャリアに関する気づきや学びを得ることができるコミュニティといえる。その研究意義としては、まずキャリア論からみると、もともとキャリア、仕事人生における選択は個人が決定するものである一方で、多様な人々の助けが必要とされている。自分のキャリアを主体的に選び取り実現するというキャリアデザインの考え方は、そのような支援が前提となっている。しかしそのような支援のあり方という研究はこれまでほとんど行われておらず、キャリアデザインを行う個人を孤立させることにもつながってきた。本論文ではその支援を得る場としてのキャリア・コミュニティを取り上げ

研究する意義を提唱し、具体的なデータをもとに研究している。

論文前半は先行研究の検討が行われ、キャリア・コミュニティ概念の提示された研究からキャリア論全体に対するレビュー、あわせてコミュニティデザインや実践共同体研究といった関連研究を検討し、学際的な視野からの知見を引き出している。確認されたポイントは、1つはキャリア・コミュニティでは、キャリアにおける葛藤を他者と共有することで自己理解を促進し、ストレスを緩和したり、現在のキャリアへの納得感を醸成したりすることができることがわかったものの、それをどのように構築するかというマネジメント面での研究は進んでいないということである。もう1つは実践を通じたキャリア・コミュニティでの学びの方法である。本論文ではキャリア・コミュニティの活動へと積極的に参加することからキャリアにかんする気づきや学びを得るというキャリア・コミュニティの学びをどのように促進するかという論点を導入し、そこからキャリア・コミュニティをより実践的に用いる方法論の確立のみならず、たとえば大学におけるキャリア・コミュニティの形成といった幅広い応用可能性につながる知見を引き出している。

論文後半は実証研究である。本論文では定性的データに基づいた3つの事例研究を行っている。最初の事例は筆者自身はその運営にも携わる、地域コミュニティにおける農場の事例で、仕事を引退した高齢者のキャリアデザインについて考察している。2つめは筆者の短期留学時の調査を通じた、アメリカの会社における研修をきっかけとした企業内キャリア・コミュニティ形成の事例である。3つめは本論文の中核事例である、働き方を問い直すイベントを通じたキャリア・コミュニティの形成の事例である。これらの事例から導出されたキャリア概念として、「キャリアの過視感」がある。これは一言で言えば「キャリアの先行きが過剰に見えてしまっている感覚」で、自分の人生の先が見えた、という気持ちです。これが転職や離職の大きな要因になっていることを明らかにしている。しかしキャリア・コミュニティでの相互作用を通じて、それは一面的な理解に過ぎないこと、今後のキャリアの方向性を見いだせることを明らかにしている。

本論文から得られる理論的含意としては、まずキャリア・コミュニティを中心にとらえた総合的研究であるとともに、そこからの学習といった観点を提唱しているということである。たんなる情報収集ではなく、実践を通じた成員との相互作用を通じ、キャリアに対する深い洞察が得られることを明らかにしている。またキャリアの過視感とそれを解決するキャリア・コミュニティの機能を提唱していることである。これまではキャリアは「先が見えないことが問題」とされてきたが、かえって「先が見えてしまっている感覚」が転職・離職につながることを指摘している。実践的な含意としては、キャリア・コミュニティ理論を企業の人材育成を取り入れることで主体的なキャリア開発が促進し人材がいきいきと働くことができることを提唱している。人的資源管理施策の一部に取り入れることで、キャリアの学習が促進されと考えられる。

本論文の限界としては、事例研究を方法論としていることによる妥当性の不足である。ユニークな事例を検討することは仮説探索にとって重要であるが、定量調査による仮説検証型の研究も求められる。しかしむしろこの点は、今後の研究の方向性を示している。今後の執筆者の研究活動はまさにその点を明らかにすることが課題となると考えられる。キャリア・コミュニティのもたらす学びが経営的な成果や個人の成果にどのように関連するかを明らかにするといった、実践的な研究課題がすでに見つかっているといつてよい。

以上の結論としては、論文の意義が批判点を補ってあまりあり、既存のキャリア研究に対する理論的・実践的意義の多いものとなっている。審査委員会としては、本論文提出者が博士（商学）の学位を受けるに値するものと判断する。